



Con anterioridad a la entrada en vigencia y en aquellas negociaciones que deban iniciarse dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley (contados desde el 1 de abril), en caso de no existir acuerdo será el empleador quien deberá requerir a la Dirección Regional del Trabajo la calificación correspondiente.

● **¿EN QUÉ MOMENTO PUEDE REQUERIRSE LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS A LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO?**

Si las partes no logran acuerdos -a partir de la entrada en vigencia de la nueva normativa laboral, esto es, desde el 1 de abril de 2017- o estos no involucran a todos los sindicatos, cualquiera de ellas puede requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, siempre dentro del plazo de los 5 días siguientes desde vencido el plazo de 30 días contados desde que el empleador realizó su propuesta.

Previamente a la entrada en vigencia de la nueva normativa laboral, una vez publicada, en aquellas negociaciones que deban iniciarse dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley y en caso que no exista acuerdo en la materia, será el empleador quien deberá requerir a la Dirección Regional del Trabajo en las siguientes oportunidades:



1. Respecto de los instrumentos colectivos que vengan entre el 16 de mayo y el 30 de julio de 2016 y, por lo tanto, las negociaciones colectivas deban iniciarse entre el 01 de abril y el 31 de mayo de 2017, el empleador deberá hacer el requerimiento entre el 01 de enero y el 31 de marzo de 2017.
2. Sobre los instrumentos colectivos que vengan entre el 16 de julio y el 29 de septiembre de 2017 y, por lo tanto, las negociaciones colectivas deban iniciarse entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2017, el empleador deberá realizar la solicitud entre el 01 de febrero y el 02 de mayo de 2017.
3. En cuanto a los instrumentos colectivos que vengan entre el 16 de septiembre y el 29 de noviembre de 2017 y, por lo tanto, las negociaciones colectivas deban iniciarse entre el 01 de agosto y el 30 de septiembre de 2017, el empleador deberá hacer la petición entre el 01 de marzo y el 29 de mayo de 2017.



SERVICIOS MÍNIMOS

NUEVA LEY QUE MODERNIZA LAS RELACIONES LABORALES

● ● ¿QUÉ SON LOS SERVICIOS MÍNIMOS?

Los servicios mínimos son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y característica de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

● ● ¿QUIÉN DEBE PRESTAR LOS SERVICIOS MÍNIMOS DURANTE LA HUELGA?

Durante la huelga, la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos.

El equipo de emergencia será conformado con trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y que han sido destinados por el sindicato para atender los servicios mínimos, los que serán remunerados.

● ● ¿QUÉ OCURRE SI EL SINDICATO NO PROVEE EL EQUIPO DE EMERGENCIA?

El empleador estará facultado para adoptar las medidas necesarias para ejecutar los servicios mínimos, incluso mediante la contratación de trabajadores. Si esto ocurre, deberá informar de inmediato a la Inspección del Trabajo, la que verificará que no ha sido provisto el equipo de emergencia y que las medidas adoptadas se ajustan al número de trabajadores que el sindicato no proveyó.

Sin embargo, en caso de que sea constatado el cumplimiento del sindicato de su obligación de proveer el equipo o el empleador ha excedido el número de trabajadores determinados en el servicio mínimo, la Inspección dejará sin efecto la totalidad o parte de la medida adoptada según corresponda.

● ● ¿QUIÉN REALIZA LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPO DE EMERGENCIA?

Los servicios mínimos y el equipo de emergencia deben ser calificados mediante un acuerdo directo alcanzado entre el empleador y todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa, previa propuesta del primero. En el caso de no lograrse dicho acuerdo o si este no incluye a todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes desde vencido el plazo de 30 días contados desde efectuada la propuesta del empleador para que realice la calificación y, en dicha circunstancia, la calificación será realizada por la Dirección Regional mediante resolución administrativa.

● ● ¿EN QUÉ MOMENTO DEBE REALIZARSE LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPO DE EMERGENCIA?

La calificación debe ser realizada antes del inicio de la negociación colectiva. Identificará los servicios mínimos de la empresa, el número y las competencias profesionales o técnicas que deberán tener los trabajadores que conformarán los equipos de emergencia en una eventual huelga en los futuros procesos de negociación colectiva.

Si la calificación se efectúa por acuerdo directo entre el empleador y todas las organizaciones sindicales vigentes en la empresa, con posterioridad deberá ser depositado en la Inspección del Trabajo.

En caso de no existir acuerdo, se requerirá la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, que tendrá un plazo de 45 días corridos (de lunes a domingo) para emitir un pronunciamiento sobre la calificación.

● ● ¿CÓMO SE INICIA EL PROCESO DE CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS?

El empleador presenta una propuesta escrita a todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa en los tiempos que correspondan, esto es:

Con al menos 180 días de anticipación del vencimiento del instrumento colectivo más próximo a vencer en la empresa.



Si se trata de una empresa en la que no hay instrumento colectivo vigente y se constituye un sindicato, el empleador deberá realizar la propuesta a la nueva organización dentro del plazo de 15 días siguientes a la comunicación que recibe la empresa en la que se le informa la formación del sindicato (art. 225 CT).

En el caso de que la empresa tenga sindicatos, pero no cuenten con instrumento colectivo vigente, la propuesta podrá realizarse en cualquier oportunidad en tanto no se haya iniciado un proceso de negociación colectiva.

● ● ¿QUIÉN PUEDE REQUERIR CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS A LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO?

Desde la entrada en vigencia de la nueva normativa laboral, esto es, 1 de abril de 2017, si las partes no logran acuerdos o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas puede requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes una vez vencido el plazo de 30 días contados desde efectuada la propuesta por el empleador.